

**PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA STAFF PENGAJAR
NEW SURABAYA COLLEGE**

SKRIPSI



Oleh:

APRILIDYA INDAH PURNAMASARI
0512010336/FE/M

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2010

USULAN PENELITIAN

**PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA STAFF PENGAJAR
NEW SURABAYA COLLEGE**

Yang diajukan

APRILIDYA INDAH PURNAMASARI
0512010336/FE/M

telah disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Suhartuti, MM

Tanggal:

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs.Ec.GENDUT SUKARNO, MS
NIP:030.191.295

USULAN PENELITIAN

**PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA STAFF PENGAJAR
NEW SURABAYA COLLEGE**

Yang diajukan

APRILIDYA INDAH PURNAMASARI
0512010336/FE/M

telah disetujui untuk diseminarkan oleh

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Suhartuti, MM

Tanggal:

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs.Ec.GENDUT SUKARNO, MS
NIP:030.191.295

USULAN PENELITIAN

**PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA STAFF PENGAJAR
NEW SURABAYA COLLEGE**

Yang diajukan

APRILIDYA INDAH PURNAMASARI
0512010336/FE/M

disetujui untuk ujian Lisan oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Suhartuti, MM

Tanggal:

Mengetahui
Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN”
Jawa Timur

Drs.Ec.SAIFUL ANWAR, MSi
NIP : 030.194.437

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA STAFF PENGAJAR NEW SURABAYA COLLEGE”

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

Disamping itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, nasehat, dorongan serta fasilitas yang diberikan oleh :

1. Bapak Prof.Dr.Teguh Sudarto, MS, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “ VETERAN” Jawa Timur.
2. Bapak DR.Dhani Ichsanudin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ VETERAN” Jawa Timur.
3. Bapak Drs.Ec.Gendut Sukarno, MS selaku Kajur Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Suhartutik, MM selaku dosen pembimbing yang telah dengan setia membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Untuk kedua orang tua dan suamiku terima kasih atas dukungan yang diberikan sehingga terselesaikannya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini, masih jauh dari sempurna baik materi maupun bahasanya, oleh karena itu sangat diharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

November 2009

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAKSI.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Landasan Teori	7
2.1.1. Komitmen	7
2.1.2. System penghargaan Financial	12
2.1.2.1. Pengertian Upah	12
2.1.2.2. Jenis-jenis Upah	12
2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	14
2.1.2.4. Keadilan dan Kelayakan Dalam Upah.....	15
2.1.2.5. Akibat Upah Yang Tidak Memuaskan.....	16
2.1.3.Sistem Penghargaan non financial.....	16

2.1.3.1. Prinsip kompensasi non financial.....	18
2.1.3.2. Bentuk kompensasi non financial.....	19
2.1.4. Kinerja Staff pengajar.....	21
2.1.5. Dimensi komitmen.....	22
2.1.6. Dimensi sistem penghargaan.....	23
2.1.7. Dimensi kinerja.....	23
2.1.8. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja.....	25
2.1.9. Pengaruh Sistem penghargaan terhadap kinerja staff pengajar.....	26
2.2.Kerangka Konseptual.....	28
2.3.Hipotesis.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.2.Teknik Penentuan Sampel.....	33
3.3.Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Obyek Penelitian.....	41
4.1.1.Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2.Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1.Distribusi Jawaban Responden.....	43
4.2.2.Uji <i>outlier multivariate</i>	54

4.2.3. Uji reliabilitas.....	55
4.2.4. Uji validitas.....	56
4.2.5. Uji <i>construct reliability variance extracted</i>	58
4.2.6. Uji Normalitas.....	59
4.2.7. Evaluasi Model One-Step Approach To SEM.....	61
4.2.8. Uji hipotesis.....	66
4.2.8.1. Hasil uji kausalitas.....	66
4.2.8.2. Hasil uji unidimensi.....	67
4.2.8.3. Hasil uji unidimensi.....	68
4.3. Pembahasan Hasil.....	68
4.3.1. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja staff pengajar.....	68
4.3.2. Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja staff pengajar.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel:	halaman:
Tabel 1: Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang komitmen (affective comitment)	43
Tabel 1a: Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang komitmen (continuance comitment)	45
Tabel 1b: Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang komitmen (normative comitment)	47
Tabel 2: Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang sistem penghargaan	48
Tabel 3: Dekriptif nilai kinerja staff pengajar.....	50
Tabel 4: Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kinerja staff pengajar.....	52
Tabel 5: Uji Outlier Residual statistic (a)	54
Tabel 6: Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 7: Uji Validitas	57
Tabel 8: Uji Construct reliability Dan Variance Extracted.....	58
Tabel 9: Uji Normalitas.....	60
Tabel 10: Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices.....	62
Tabel 11: Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices.....	63
Tabel 12: Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices.....	65
Tabel 13 : Hasil uji kausalitas.....	66
Tabel 14 : Hasil uji unidimensi first order.....	67
Tabel 15 : Hasil uji unidimensi second order	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman:
1. MODEL PENGUKURAN & STRUKTURAL Organizational Commitment, Appraisal System, & Performance Model Specification : One Step Approach - Base Model	62
2. MODEL PENGUKURAN & STRUKTURAL Organizational Commitment, Appraisal System, & Performance Model Specification : One Step Approach – Eliminasi	63
3. MODEL PENGUKURAN & STRUKTURAL Organizational Commitment, Appraisal System, & Performance Model Specification : One Step Approach – Eliminasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner
2. Hasil SEM AMOS

PENGARUH KOMITMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA STAFF
PENGAJAR NEW SURABAYA COLLEGE

ABSTRAKSI

NEW Surabaya College Surabaya mengalami permasalahan pada penurunan jumlah siswa antara lain sebesar> tahun 2005–2006 turun sebesar -19,72% dan periode tahun 2006–2007 terjadi penurunan kembali hingga -7,70%. Jika dalam angka maka jumlah siswa yang ada adalah sebagai berikut tahun sebanyak 750 siswa, tahun sebanyak 776 siswa, tahun 2007 sebanyak 623 siswa dan tahun 2008 sebanyak 575 siswa. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja staff pengajar. b) Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja staff pengajar.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staff pengajar tetap "NSC" Surabaya sebanyak 125 orang. Karena penelitian ini menggunakan *maximum likelihood estimation* maka maksimal sampel yang dipergunakan adalah 100 orang staff pengajar "NSC" Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilitas (*Probability Sampling*). Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang diambil secara acak dalam anggota populasi yang berjumlah 100 orang staff pengajar "NSC" Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian jika dilihat dari tingkat probabilitas, arah hubungan kausalitas maka hipotesis yang menyatakan bahwa: a) Komitmen tidak berpengaruh *positif* terhadap kinerja staff pengajar. b) Sistem penghargaan tidak berpengaruh *positif* terhadap kinerja staff pengajar.

Keyword: *Commitment, incentif, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia (man) menentukan kelangsungan hidup dari pada suatu perusahaan sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasi tujuannya. manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor produksi yang sangat sulit dikendalikan hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut sehingga seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik.

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan, mereka adalah para anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi tersebut. Namun demikian mereka juga merupakan individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhann-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, dimana hal itu merupakan pernyataan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu untuk mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang akan diseumbangkan individu organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Allen (1997;57) mengatakan bahwa “betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu

perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai” (As`ad, 1991:103). Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai prestasi yang diharapkan. Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan dapat mengakibatkan ketidak lancarannya operasional perusahaan dan proses produksi yang disebabkan oleh tingginya tingkat keterlambatan (kesengajaan atau sakit), tindakan sabotase dan kesengajaan memperlambat kerja. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Pada umumnya karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, motivasi pimpinan kepada bawahan, jaminan sosial dan jaminan keselamatan kerja sesuai dengan harapan karyawan. Hal-hal dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan menuju pada suatu kondisi dimana akan tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan maka dia akan lebih giat lagi melakukan pekerjaannya. Sehingga semuanya berdampak langsung pada kinerja karyawan tersebut. Demikian halnya dengan staf pengajar dari New Surabaya College (“NSC”) yang berdiri lebih dari 20 tahun yang lalu. Didalam melakukan penilaian

prestasi kerja staf pengajar, maka indikator yang dipergunakan oleh perusahaan yang berkaitan langsung pada kinerja karyawan antara lain adalah penilaian atas kebersamaan antar staf pengajar, kedisiplinan, kerapian, kualitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Data yang mendukung permasalahan pada kinerja karyawan pada periode tahun 2006 – 2008 antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Data permasalahan periode tahun 2008

No.	Jenis keluhan
1.	Kedisiplinan yang tampak dari seringnya keterlambatan pengajar datang mengajar sehingga mempengaruhi proses belajar mengajar.
2.	Banyaknya komplain dari siswa atau siswi yang mengeluhkan cara mengajar kurang dapat dimengerti oleh siswa atau siswi.

Sumber: Internal perusahaan.

Adanya beberapa pokok permasalahan yang diuraikan tersebut diatas berdampak langsung pada perusahaan. Dimana dampak langsung yang dirasakan oleh perusahaan adalah adanya penurunan jumlah murid. Data penurunan jumlah murid yang menggunakan jasa lembaga pendidikan New Surabaya College (“NSC”). Data otentik yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Data jumlah siswa periode tahun 2005-2008

Periode	Jumlah murid	Perubahan (siswa)	Perubahan (%)
2005	750		
2006	776	26	3,47
2007	623	-153	-19,72
2008	575	-48	-7,70

Sumber: Internal perusahaan.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa: pada tahun 2005 – 2006 terdapat peningkatan jumlah siswa sebesar 3,47%, tahun 2005–2006 turun sebesar - 19,72% dan periode tahun 2006–2007 terjadi penurunan kembali hingga – 7,70%. Jika dalam angka maka jumlah siswa yang ada adalah sebagai berikut tahun sebanyak 750 siswa, tahun sebanyak 776 siswa, tahun 2007 sebanyak 623 siswa dan tahun 2008 sebanyak 575 siswa.

Penurunan jumlah murid ini menunjukkan bahwa New Surabaya College (“NSC”) memiliki kinerja yang kurang baik sehingga dapat menurunkan minat konsumen yang dalam hal ini adalah siswa-siswi SMP, SMA dan karyawan karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada periode tertentu. Dalam hal ini adalah pengajar di New Surabaya College (“NSC”). Bentuk prestasi kerja pengajar di New Surabaya College (“NSC”) ditunjukkan dari kemampuan mereka dalam mengajar. Semakin besar kemampuan seorang pengajar dalam melakukan pekerjaannya semakin puas seorang siswa, karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pengajar dapat memberikan ilmu pengetahuan yang mereka butuhkan.

Penurunan kinerja perusahaan salah satunya disebabkan oleh prestasi pengajar yang kurang baik yang ditunjukkan dengan data sebagai berikut:

Table 3 : Data Rata – Rata Absensi Staff Pengajar NSC Tiap Tahun

Jumlah Hari	Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin
< 7 Hari	20 %	16 %	10 %
8 – 14 Hari	16 %	12 %	4 %

Penurunan prestasi kerja ini kemungkinan disebabkan karena pengajar merasa tidak puas akan imbalan yang mereka peroleh. Selain itu New Surabaya College (“NSC”) juga kurang memberikan kesempatan untuk pengajar dalam peningkatan promosi jabatan dan juga kurang adanya hubungan dengan sesama rekan kerja sehingga dapat menurunkan rasa kepuasan dalam diri pengajar. Baik tidaknya prestasi kerja pengajar sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Dharma, 1995:7). Bagaimana cara ia memberikan pengarahan belajar yang baik sangat ditentukan oleh prestasi kerja seorang pengajar. Jika seorang pengajar tidak memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya maka dia tidak akan mampu melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pengajar memiliki semangat kerja yang baik maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk dari imbalan yang dapat memotivasi seorang pengajar dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini secara langsung terwujud apabila imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pengajar. Jika imbalan yang diterima sudah sesuai dengan harapan pengajar maka ia akan merasa puas, dan kepuasan kerja yang tercipta akan memotivasi seorang karyawan untuk lebih giat lagi melakukan pekerjaannya. Sri Trisnaningsih (2003) menyebutkan bahwa kepuasan tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Rahardja (2000) menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan tersebut diatas dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja staff pengajar?.
- b. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja staff pengajar?.

1.3.Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja staff pengajar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja staff pengajar.

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Perusahaan dalam memahami.
- b. Bagi Universitas. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan skripsi ini. Serta sebagai Darma bakti terhadap Perguruan Tinggi khususnya Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
- c. Bagi Peneliti. Dengan penelitian ini dapat dijadikan suatu perbandingan antara teori-teori yang selama ini peneliti dapatkan dengan kenyataan yang ada. Sehingga dapat diketahui masalah yang dihadapi perusahaan dan kesesuaian antara teori yang diperoleh sehingga dapat diperoleh pemecahan masalah yang ada.